SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, está abierta la sesión.

(Es la hora 11 y 9 minutos)

La Comisión de Industria y Energía tiene el gusto de recibir a los representantes de los trabajadores de OFEROL. Se nos anuncia que luego se incorporará a la reunión un representante de la UNTMRA, el señor Bianchi pero, en principio, iremos escuchando las opiniones de los trabajadores que solicitaron esta entrevista, a los efectos de ir tomando nota de los aportes que deseen realizar acerca de la industria automotriz, tal como nos lo hicieron saber en la solicitud que presentaron a través de una carta abierta del comité de base de los trabajadores de OFEROL y del Comité Ejecutivo Nacional de la UNTMRA.

SEÑOR MARTOSCIELLO.- Pedimos las disculpas del caso, porque nos interesaba sobremanera, tanto para la Comisión como para nosotros, contar con la presencia del señor Bianchi. Indudablemente, razones de fuerza mayor le impidieron llegar. Teniendo en cuenta que él es el responsable del PIT – CNT de esta industria, su opinión era muy importante. De todas maneras, vamos a realizar una exposición sobre la industria automotriz y, en particular, acerca de nuestra empresa, que es donde desarrollamos nuestra labor.

Hemos atravesado dos años muy difíciles en los que la industria ha mermado mucho con respecto a los números de exportación. El acuerdo de la industria automotriz fue muy postergado, pero finalmente se firmó y, si bien contempla los intereses de la industria y de la propia empresa, el Gobierno ha hecho una labor muy interesante. Sin embargo, toda esa demora del Acuerdo MERCOSUR hizo perder puestos de trabajo. Durante el año 2000 prácticamente trabajamos de lunes a jueves y tuvimos una licencia atípica de 40 días. Comenzamos el 2001 con muchos menos puestos de trabajo, ya que la empresa despidió a algunos compañeros, por lo que se ha visto reducida la plantilla de trabajadores.

Sabemos que es un año muy difícil y que lo que tiene que ver con la economía argentina, más allá de que es muy reciente, se veía venir. Es algo que podría sorprender al común de la gente, pero todos aquellos que están en el tema sabían que tarde o temprano eso iba a suceder. Nuestro mercado está directamente vinculado a la Argentina. Por lo tanto, es muy probable que este año no se exporte prácticamente nada o muy poco hacia Argentina. Según nuestras expectativas, se exportarían alrededor de 4000 autos. Esto quiere decir que es uno de los años en que menos se va a hacer para esta industria.

Entendíamos que en lo interno se podría haber amortiguado todos estos golpes que venimos sufriendo y se podrían haber implementado el seguro de paro, la rotación y otros cambios interesantes que venimos proponiendo a todo nivel –este es uno más-, pero no hemos encontrado el eco ni el apoyo de la empresa.

Hemos intentado una negociación en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, planteando dos o tres puntualizaciones básicas.

Me refiero a la productividad y competitividad basadas en un pilar fundamental que es el buen relacionamiento que, lamentablemente, hasta el día de la fecha no lo tenemos ni lo comprendemos. Quizás en esta época en que todo es muy dinámico, como Sindicato, tenemos que cambiar formas y cosas, pero consideramos que los empresarios también deben hacerlo y es donde hallamos las trabas. Pocas veces los sindicatos han planteado negociaciones relativas a la competitividad, pero hemos encontrado oídos sordos por parte de la empresa. A nosotros nos parece fundamental para el desarrollo de la industria automotriz ser competitivos. Si no se llega en plazo, tiempo, forma y números, el no ser competitivos es un ancla muy pesada para sobrellevar esta crisis que en su momento también ocurrió en Brasil. No nos olvidemos del cambio que experimentó Brasil, tal vez en forma acelerada, pero que constantemente los hermanos brasileños han presentado trabas en el momento de pasar la frontera. Nunca se ha tenido una buena fluidez en este sentido.

A la patronal de OFEROL le cuesta aceptar nuestra competitividad interna. Hay varios aspectos que pintan a las claras lo que es la profesionalidad de este colectivo de trabajadores. Cada lanzamiento que se hace en la empresa es supervisado por una delegación de técnicos franceses que cuando se van de regreso felicitan al grupo de trabajadores de OFEROL. Hemos situado a la empresa en una élite de empresas considerada tercera en calidad, fuera de lo que es su Casa Matriz en Francia. Por lo tanto estamos al mismo nivel que España, Brasil y Argentina. Otra de las muestras es que en este tiempo difícil de suspensiones por el que hemos atravesado, indica que un grupo de 16 trabajadores viajaron a Francia –es una experiencia a destacar- y trabajaron en una planta de Citröen y Peugeot. Estos compañeros asistieron a un lanzamiento del modelo nuevo "N-7", que hace un mes se presentó en el mercado casi simultáneamente con Europa. Viajaron en diciembre y en enero. Como "nadie es profeta en su tierra", su mano de obra calificada fue tan reconocida que los franceses les propusieron ir a trabajar allá e instalarse con su familia. Quizás, en nuestra tierra, nos cuesta valorar la capacidad y la técnica, y entender que el uruguayo que se va al exterior, triunfa. Estos compañeros fueron a aprender y terminaron –y lo decimos con mucha modestia- enseñándoles la capacidad que tenían. A los franceses les costaba admitir que tuvieran tanto conocimiento sobre el automóvil. Para que los señores Senadores se hagan una idea acerca de la saturación promedio del tiempo de trabajo de un operario en Francia, no excede de dos minutos colocando piezas, mientras que acá trabajamos media hora. Esto permite conocer mucho más el desarrollo y el armado del automóvil. Entonces, a los franceses les costaba creer que el trabajador uruguayo lo conociera tanto. En realidad, lo conocemos desde sus inicios hasta que se termina. El proceso de la industria automotriz es una cadena que, por lo general, cuando la producción está muy desarrollada, hace que nos sintamos muy profesionales en el tema. Insisto, esta delegación concurrió a Francia y le terminaron proponiendo trabajo, por lo que se encontraron muy complacidos. Algunas personas que han venido al Uruguay nos han dicho que desde el año 1968 no veían en su país un grupo de trabajo tan competitivo. Un veterano técnico francés dijo que recuerda haber visto un grupo similar recién en ese año.

Esa es la mano de obra nacional de este grupo altamente capacitado y profesionalizado. En definitiva, a lo que nosotros apuntamos es al máximo de competitividad pero en un plano donde nos podamos escuchar. Lamentablemente, la empresa, quizás abocada a los problemas externos, ha descuidado un poco el interno donde me parece que tenemos el gran secreto para poder ser tenidos en cuenta en la región. No podemos producir cantidad, pero sí calidad, porque estamos aptos para ello.

SEÑOR BIANCHI.- Nosotros no venimos acá a hablar mal de la empresa porque somos parte de ella. No sólo nuestra organización en la empresa, en las fábricas, sino también en el Ejecutivo del Sindicato, sentimos como propia o necesaria para el país la continuidad de la producción automotriz. Es un tema polémico que daría para mucho. Pensamos que hay que conjugar todo el saber nacional, que no está solo en los trabajadores, para desarrollar una competitividad sistémica, no en competencia con los otros pueblos sino en una propuesta de complementación productiva y en particular en el MERCOSUR, que pensamos es nuestra vía de inserción en el mercado internacional, además de ser la única efectiva que tenemos. Podríamos hablar mucho de política automotriz, y de muchas cosas más, pero hay un elemento importante que es el de la gestión y la relación que existe entre, por ejemplo, la producción de autos –dulce de leche o vinos- y la tecnología. La tecnología no implica solamente a las máquinas, sino también requiere de un buen relacionamiento para desarrollar conocimiento. Producir calidad, significa desarrollar conocimientos continuamente. En verdad, pensamos que con esta forma de relación es difícil lograr la cooperación. Al hablar de cooperación no estamos refiriéndonos a viejos temas como el de la conciliación de clase, sino al concepto moderno que viene desde la sociología según el cual lo que se pretende es establecer relaciones de cooperación entre desiguales a los efectos de lograr un objetivo común. Por supuesto, las diferencias van a seguir existiendo, pero lo que importa es que humanamente queremos tener las mejores relaciones y respetar a las personas. Obviamente, desde el momento en que unos compran y otros pagan, las diferencias, repito, van a seguir existiendo.

En este sentido, venimos a solicitar ayuda para ver si podemos razonar en conjunto. Posiblemente, los señores Senadores reciban una nota de la empresa en la que se nos hace responsables de una serie de cosas, pero lo cierto es que la escuela sindical de la UNTMRA se dedicó durante gran parte del año 2000 a hacer cursos sobre la norma ISO 9000. No estamos de acuerdo con la idea de que esta norma es "el acabose", pero tal como ocurre en los métodos que van desde la lógica formal a la lógica real, esta lo que hace es certificar que las cosas están hechas de determinada manera. Es probable que si como instrumento fuera bien utilizado, impulsara a vivir y a producir buena calidad, pero ello no significa que tengamos que quedarnos solamente en eso y hacer siempre lo mismo. Tampoco pretendemos entrar a la discusión de la mejora continua o la mejora total: lo que queremos es simplemente lograr calidad. Entonces, es posible que en parte seamos responsables; no creemos ser los dueños de la verdad.

De todos modos, cuando hemos errado, por ejemplo, al tomar algunas medidas de lucha en defensa de algunos derechos que considerábamos justos, nos hemos dirigido a las autoridades de la empresa y frente a frente lo hemos reconocido. Tan es así que nos hemos hecho responsables de estas situaciones tanto a nivel de las asambleas como frente al señor Jorge Soler, a quien debemos reconocer también, más allá de las diferencias, el esfuerzo que hace actualmente por invertir en una industria como la que nos ocupa. Realmente, merece nuestro total respeto y nunca lo hemos negado.

Ahora bien, así como admitimos que hemos errado en muchas cosas, también decimos que hemos acertado en otras, del mismo modo en que ellos han errado y acertado en lo suyo. Por eso, es necesario crear un clima de respeto mutuo a los efectos de no tener que pasar por lo que sufrimos el 22 de diciembre. No soy funcionario de la empresa, pero puedo decir que estuve desde las 11 de la mañana hasta llegar a donde me permitía la dignidad de mis galones como miembro del Ejecutivo de la UNTMRA y del PIT CNT, pues como tal no podía esperar hasta el último momento para que se nos informara cuánto duraría la suspensión. Llega un momento en el que uno, sin sentirse más que nadie, tiene que dejar claro que no puede seguir esperando, sobre todo, cuando simplemente se trataba de pasar una lista y saber cómo pasábamos el fin de año; esto es, si nos pasaríamos todo el tiempo pensando que entrábamos el 8 o el 15 de enero, a lo que debe agregarse que no habíamos cobrado un peso. En verdad, pienso que esa no es la forma de relacionarse.

Entonces, no pretendemos hacer nada contra la empresa; por nosotros no se van a enterar de las debilidades productivas. Tampoco se trata de que no planteemos la posibilidad de discutir, inclusive, en un tono fuerte, pues somos gente de trabajo y nos gusta hablar de trabajo. Además, creemos que al país le hace mucha falta desarrollar una nueva cultura de trabajo. Nosotros somos profesionales, no somos pedigüeños de justicia social. Simplemente, queremos sacar este país adelante y para ello no esperamos nada de nadie. Tan es así que en la asamblea hemos planteado como objetivo, luego de resolverlo en un congreso – no nos duelen prendas de lo que alguien pueda decir por allí, cada uno piensa desde su punto de vista- la posibilidad de producir un auto de excelentísima calidad, en precio y a tiempo. Pensamos además que la incidencia de los salarios en la industria automotriz es muy poca, diría, que equivale en Brasil al valor de un paragolpes, pero en nuestro país debido a la producción artesanal quizás equivalga a algo más. Lo cierto es que no pasa la nariz del auto. Tampoco significa menores salarios porque, por otra parte, nosotros ganamos 10 ó 15 veces menos que en Alemania y también ganamos menos que en Brasil y en Argentina. Por todo esto consideramos que vamos a tener que desmistificar muchas cosas.

Pido disculpas si mezclo los temas, pero quiero decir también que el factor que más incide en el costo país es la ineficiencia, tanto en la función pública como en la privada y que ello sólo se supera con el ejercicio colectivo y con inteligencia.

Esto no significa que nadie tenga que perder nada, porque simplemente pretendemos que la empresa cree los ámbitos adecuados, tanto en las propias secciones como a nivel general, a los efectos de discutir la organización del trabajo. Más allá de las discusiones debemos reconocer que la empresa tenía otra política y agradecemos a don Miguel Rocca Couture, a Manrique González y a Gorini que nos enseñaron muchas cosas, aun estando del otro lado del mostrador y siendo terribles para la negociación. Tan es así que podríamos decir que pestañaban, corrían por la punta y hacían un gol. Pero también tenemos que reconocer que si un auto sale bien es porque los setenta obreros de SEVEL, a su vez, educaron y formaron informalmente a otros 70 trabajadores u 80 trabajadores. Estos trabajadores, tal como se hacía antes, permanentemente están discutiendo en distintos comité de base y en la gerencia, que es la mejor manera de que un auto salga bien. Es allí donde todos nos educamos y aprendemos a respetarnos.

Por eso decimos que la transición de SEVEL fue complicada e implicó mucha lucha, pero fue profundamente respetuosa. Queremos establecer con don Jorge Soler y con la dirección de la empresa, una relación también profundamente respetuosa entre profesionales que tienen un mismo objetivo: sacar la fábrica adelante. Es para esto que venimos a pedir ayuda al Parlamento. Por supuesto, después están los temas de política industrial y demás, pero todo esto que he mencionado es parte del factor competitivo y habla de la necesidad de los cambios que el país debe abordar porque de lo contrario, nos vamos al bombo.

Cada uno tiene derecho a defender su propia filosofía, pero las grandes convicciones se expresan en las pequeñas cosas cotidianas. Por supuesto que todos queremos un país mejor, es decir, en esto hay unanimidad. Entonces, discutamos sobre cómo nos remangamos para lograrlo. Es claro que tenemos nuestro pasado y nuestras cosas; no estamos pidiendo a nadie que renuncie a nada, pero realmente creemos que va a ser muy difícil que la empresa pueda subsistir, aunque nos esforcemos todos. Ahora

bien, una cosa sería que perdiéramos jugándonos la camiseta, y otra, muy distinta, sería que perdiéramos por hacer mal las cosas; aparte de perder, nos quedaría un gran arrepentimiento. Entonces, pedimos ayuda en este sentido.

En el día de ayer estuvimos en el seno de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes, donde planteamos que se debe avanzar en esta materia. En este país, no tenemos negociación colectiva sobre nada. Para citar un ejemplo, durante el Gobierno de Pinochet, los trabajadores en las fábricas tenían más derechos que nosotros hoy aquí. Desde el punto de vista formal, un trabajador no podía ser despedido por el solo hecho de ser delegado sindical; acá, esto es algo que ocurre continuamente. En OFEROL, tenemos licencia sindical, lo que es algo medio insólito; nosotros la administramos muy responsablemente, es decir, las delegaciones que salen, lo hacen de acuerdo con lo que es necesario para el trabajo, y esto por nuestra propia iniciativa, porque nadie nos dijo nada. Si vemos que en el área de chapa, por ejemplo, está muy apretada la cosa, y debido a la salida de uno de nosotros se tranca el trabajo, sale otra persona del área de montaje.

Reitero que nadie nos pide nada; simplemente, pensamos que es nuestra obligación velar por que esto salga bien.

Queremos decir también que esto nos angustia. La gimnasia sindical y ciudadana que queremos hacer es ser capaces de dar ideas para el desarrollo productivo del país, porque el problema principal que tenemos los metalúrgicos es el del trabajo, además, claro está, del salario. En algunos lugares de la industria metalúrgica, hace tres años que no hay aumento; sin embargo, acá hemos recibido aumentos regularmente.

Entonces, la función esencial del sindicato y su gimnasia fundamental es tratar de desarrollar profesionales inteligentes, capaces de hacer propuestas para el desarrollo productivo del país. Eso es lo más importante y es lo que nos aleja de discutir sobre "chauchas y palitos", que es lo que nos hace perder el tiempo e irritarnos a todos, cuando de hecho podríamos llevarnos bien. Realmente, no hay razón para no relacionarse bien. Por eso, estamos pidiendo ayuda, porque este es un problema también afectivo, es decir, nos duele perder el tiempo así con personas con las que nos podríamos llevar bien.

SEÑOR GOIRIENA.- He estado escuchando atentamente lo que aquí se ha dicho, y quisiera que se hablara sobre los intentos que se hicieron, desde que está el sindicato funcionando, para crear alguna instancia de coordinación con la empresa, por ejemplo, a través de una Comisión. Concretamente, quisiera que se mencionaran los pasos que se han dado intentando avanzar en ese diálogo.

SEÑOR MARTOSCIELLO.- Ante todo, hacemos entrega de un memorándum donde figura la propuesta de los trabajadores de OFEROL.

La historia del sindicato de OFEROL viene desde el tiempo de SEVEL y nace, prácticamente, en el restablecimiento de la democracia, o sea allá por el año 1984. Quizás de una forma clandestina, por esos años los compañeros ya estaban trabajando en el sindicato. El pasaje de SEVEL a una empresa que todavía no se había formado –que era OFEROL- se hizo sobre la base de una negociación bastante ardua, y tal vez atípica, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Allí tuvo lugar dicho pasaje y, en consecuencia, los trabajadores que pasamos de SEVEL a OFEROL, en base a una premisa fundamental, que era conservar la fuente de trabajo, dejamos por el camino cosas tales como un 40% del salario, beneficios y demás. Reitero que nos interesaba fundamentalmente la fuente de trabajo. Ahí se aceptó, si se quiere, el despido de compañeros y como contrapartida se elaboró una lista de espera; así, cuando entraba un compañero nuestro, la empresa podía tomar otro nuevo. Esto quiere decir que la organización tiene años.

En lo que refiere al tema de las Comisiones, debemos decir que se trata de algo muy complejo. Normalmente, cuando pedíamos una entrevista con la empresa, a efectos de dialogar, se nos respondía favorablemente. Sin embargo, esto no fue así en una oportunidad, en este último tiempo.

En definitiva, la empresa, por lo general, nos ha recibido, pero es muy difícil dialogar o formar Comisiones cuando estando en uso de una licencia se envían telegramas de despido.

Es muy difícil dialogar con la empresa cuando durante una licencia, se nos suspende por otro período igual; debido a ello en lugar de tener veinte días de licencia, tuvimos treinta y nueve, sin derecho a goce de sueldo. Es muy difícil dialogar con la empresa cuando tenemos cortados meses de tal manera que se nos hace inviable el hecho de acogernos al seguro de paro; en diciembre planteamos a la empresa que corriera cuatro días, para poder acogernos a dicho seguro, pero la respuesta dada el 1º de enero fue negativa porque perdía determinada categoría en el Banco Central para usufructuar préstamos que el mismo otorga teniendo gente en el seguro de paro. A su vez, aunque la empresa hubiera dicho que sí, por la vía de los hechos se nos haría imposible disfrutar del derecho de seguro de paro si se nos corta la posibilidad de trabajar a mitad de mes, por ejemplo, porque sobrepasaríamos lo que el seguro de paro puede complementar, y eso no se puede hacer en la práctica.

Entonces, el tema relativo a las Comisiones es muy difícil porque la empresa no ha querido dialogar sobre lo básico, sobre lo esencial, que es la fuente de trabajo. Si bien los trabajadores elaboramos un resumen muy sucinto sobre todo lo que en el año 96 dejamos de lado para mantener dicha fuente de trabajo, como por ejemplo, beneficios sociales, la empresa no quiere escuchar lo que podrían ser distintas alternativas, como el uso racional del seguro de paro. En lo que refiere a esto último, si la empresa perdiera alguna categoría relacionada con su beneficio de préstamo, estaríamos dispuestos a trabajar menos horas o menos días, en pos de aquello por lo que negociamos en el año 1996: conservar la fuente de trabajo.

Tal vez esta Comisión pueda escuchar, por parte de la empresa, que en algunos momentos en los que se estaba haciendo el lanzamiento de los nuevos modelos, el sindicato y los trabajadores paramos y, precisamente, los paros han sido la resultante de los despidos. Los trabajadores no manejamos el organigrama de la empresa y desconocemos los momentos en los que se han de realizar los lanzamientos. Normalmente, las empresas se proyectan hacia delante, con un mínimo de un año, es decir un año antes ya se sabe el programa operativo del 2001, o por lo menos, se tiene una tentativa del mismo. Sin embargo, nosotros no conocemos el programa operativo de fondo. Lo cierto es que han coincidido despidos primero y, como una situación emergente de los mismos, ha habido paros, precisamente cuando la empresa quería hacer su lanzamiento. Eso es lo que le ha dolido más a la empresa, pero a nosotros nos ha dolido mucho más porque, pese a todo lo que hemos hecho por la industria automotriz, hemos perdido fuentes de trabajo.

Nosotros decimos que la empresa es altamente ineficiente porque basa su eficiencia en horas extra; apuntamos a la creación de fuentes de trabajo y no de beneficios para muy pocos, como las horas extra. Queremos ser realmente eficientes y hacer un auto sin horas extra, porque esto agrega un costo muy alto y no es lo que pretendemos.

Así, desde diciembre de 2000 fueron despedidos unos 26 compañeros y, sin embargo, la semana pasada se nos pidió que hiciéramos horas extra para embarcar.

Si bien la empresa nos ha recibido, ha hecho oídos sordos. Entonces, es inútil que nosotros hagamos planteamientos alternativos, como trabajar menos horas o menos días, porque a la postre se termina haciendo lo que la empresa quiere.

SEÑOR BIANCHI.- En el convenio firmado al inicio de las operaciones de OFEROL, ya se planteaba el tema de la discusión acerca de la organización del trabajo. Nosotros reiteramos el planteo y el 15 de enero de 2000 hicimos un congreso de los trabajadores de OFEROL, en el que participaron más de un cuarto del total de los compañeros. Y formalmente hicimos el planteo de crear estas comisiones a nivel de sección y a nivel general. Por la experiencia que tenemos, es muy fácil poner esto en el tapete, pero en los hechos es muy difícil para la empresa y para nosotros. No quiero ofender a nadie, pero voy a tratar de decir lo que pienso de la forma más gráfica posible. Cuando uno se pone a trabajar en serio, salta la cabecita del funcionario público o el país bajo el sistema de sustitución de importaciones y otras yerbas, que hemos tenido en el pasado. De todas maneras, nosotros estamos dispuestos a asumir ese desafío.

No se puede asegurar la calidad en base a trabajar más horas. Claro que nos conviene hacer horas extra individualmente, pero es pan para hoy y hambre para mañana. Estamos compitiendo con una capacidad ociosa tremenda en Argentina y una planta cero kilómetro en Brasil, que dentro de poco tiempo va a escupir coches, y perdonen la expresión. En el pasado hubiéramos dicho que este es un problema de la empresa y que se arreglen los burgueses, pero los que vamos a quedar en la ruina vamos a ser nosotros. Justamente, ayer me encontré a un metalúrgico en la puerta vendiendo galletitas.

Hoy por el sindicato pasan trabajadores muy calificados; yo soy soldador, y pasa gente que sabe mucho más que yo, y muy buenos trabajadores; sin embargo, no consiguen un trabajo efectivo. Entonces, mantener el trabajo hoy es una cosa esencial. Nosotros queremos aportar nuestro saber, pero esto no se ha aceptado.

Pensamos que es un temor generalizado de los empresarios, que aplican una metodología anterior a Henry Ford. La industria uruguaya en general es "prefordiana"; el "taylorismo" todavía está por llegar. El problema es que a veces uno les tiene que decir por qué no leen a los japoneses para ver cómo nos explotan mejor. Ya esto nos ocasionó un problema en el PIT- CNT, porque se lo dije al señor Bensión, y un dirigente sindical me dijo cómo un dirigente sindical le va a decir al representante de la burguesía a ver cómo lo explota mejor. Sin embargo, yo se lo dije, y se lo he dicho a muchos patrones, porque el problema es que nosotros precisamos trabajar y el país va a seguir siendo capitalista por muchísimos años. A mí me parece que no es el régimen necesario ni digno para la humanidad; yo aspiro a otra sociedad. Pero creo que realmente precisamos desarrollar el capitalismo en este país.

Entonces, para desarrollar la fuerza productiva, la productividad, etcétera, bajemos la pelota al piso y enfrentemos este desafío.

No se aceptaron las condiciones, por temor. Una vez un industrial me preguntó si no me daba cuenta de que no tienen los cuadros –esto me hacía acordar a viejas épocas- para pasar un proceso como el que nosotros queremos, y yo le respondí si ellos pensaban que nosotros los tenemos. Esto no está en ningún manual. Podemos leer a la moderna sociología francesa, a los japoneses, a los americanos; nosotros tratamos de leer de todo, y por suerte estamos interconectados con el mundo. Incluso, tenemos instancias de estudio y de discusión sobre estos temas con compañeros de varios países del mundo. Pero no está escrito en ningún lado cómo tenemos que proceder en el Uruguay y qué podemos hacer para sacar a determinada empresa adelante; lo vamos a tener que inventar nosotros.

Existe el temor de que se va a perder autoridad, se va a cuestionar la propiedad, se va a pasar a la autogestión o vamos a pasar al socialismo, pero estamos hablando solamente de sobrevivir, y así no sobrevivimos. Yo conozco el caso de un empresario que se rompió el alma por tener su fábrica; nosotros "laburamos" de sol a sol, pero algunos empresarios también lo hacen. Este empresario me decía que no le fuéramos a discutir porque está mal del corazón, y le respondí que yo también. Y me reprochaba que nosotros habíamos ido al Ministerio de Trabajo a plantear un comité de calidad. Entonces le pregunté: "¿Acaso no salen mal las cosas?" No les di el nombre de la persona ni del producto, pero les aporté los detalles de cómo salía mal. Sin embargo, este empresario me insistía que no era para decírselo al Ministerio de Trabajo, a lo que le respondí que el producto tiene que salir bien, porque de lo contrario todo lo que él había "laburado" toda su vida se iba al diablo, y nosotros también. Por eso planteamos que este es un elemento competitivo importante del relacionamiento.

SEÑOR ECHEVERRÍA.- Agradezco a la Comisión por habernos recibido; es un gusto para mí, y es la primera vez que comparezco en este ámbito.

Ante todo, yo les podría preguntar cómo podríamos hacer para que los autos oficiales –tanto los que están aquí como en los Entes oficiales y en los Ministerios- fueran los nuestros. Sería un buen colchón, porque son unos cuantos autos. De todos modos, no es el momento para tratar ese tema y, además, no sé por qué pasan ese tipo de cosas.

Por otro lado, deseo señalar que es muy difícil el momento que estamos pasando, entre otras cosas, porque no hemos encontrado reciprocidad de parte de la empresa. Hemos dejado guardia sindical, se han llevado a cabo gestiones ante el Directivo Nacional de la UNTMRA porque OFEROL tenía un embargo; hemos sido pioneros en eso, como también en lo que fue una rebaja salarial.

Desgraciadamente, no sé si es porque somos uruguayos, vemos que el sector del agro se reconvierte –tenemos el caso del INAVI como ejemplo- al igual que los remolacheros, los trabajadores, y hasta el sector político –tenemos una nueva ley electoral-, pero hay empresarios que no se reconvierten mentalmente. Lógicamente, quizás haya trabajadores que tampoco lo hagan. Ese es el quid de la cuestión.

Lamentablemente, tenemos esa mentalidad de principios de siglo, que hace que en la práctica no funcionemos. Nosotros no pensamos tenemos un romance eterno.

Le hemos personalmente dicho al señor Soler que el día que no tenga trabajo no se lo vamos a pedir. Eso sí; mientras haya trabajo, no lo despilfarremos y pongámonos de acuerdo en dos o tres cosas. Durante años, estuve trabajando en una empresa como SEVEL, donde sólo me tenía que preocupar por trabajar y nada más. Por supuesto que teníamos discrepancias, pero SEVEL hizo buen dinero y cuando no le sirvió seguir haciendo autos, se fue, me entregó una nota, me agradeció los servicios prestados y me pagó los haberes correspondientes. Entonces, lo que busco es una convivencia de trabajo normal, más allá que, repito, problemas habrá siempre. Se trata de no matar a la gallina de los huevos de oro, que es el auto. A veces, desgraciadamente, parece que ciertas medidas las tomara el dueño de la FORD o de otra empresa, el enemigo de la Dirección de nuestra empresa. No quiero entrar en detalles porque no es nuestra intención cortar el diálogo. Además, considero que los trapos sucios se lavan en casa.

En este momento recurrimos a ustedes como nuestros representantes porque vemos que se nos va la industria. ¿A dónde vamos a ir a trabajar? Tengo 40 años y por suerte hasta ahora nunca he estado sin trabajo, a no ser los 18 meses que estuve en Seguro de Paro cuando se dio el pasaje de SEVEL a OFEROL. Me he dado cuenta que si mañana tengo que ir a pedir trabajo ya soy viejo. ¿Qué le vamos a dejar a nuestros hijos? ¿Qué país les vamos a dejar? Tal vez sea un romántico pero sinceramente les digo que este comité de base, esta organización sindical de OFEROL ha sido pionera en muchas cosas y su objetivo es el trabajo, no hacemos política.

Naturalmente, queremos que se nos respete en lo más mínimo; el patrón es el patrón, nosotros somos trabajadores y cuando ingresamos nos sometemos a las directivas que hay con respecto al trabajo. Ahora bien; como somos parte importante en ese proceso queremos que se nos tome en cuenta porque lo hacemos con argumento.

SEÑOR PRESIDENTE.- Ustedes nos anunciaban que probablemente llegue una carta de la empresa –no ha venido- y desde ya digo que esta Comisión está dispuesta a contribuir en la medida de sus posibilidades –este es un tema de empresa- a la superación de la situación que ustedes plantean, que por lo que yo estoy viendo está muy vinculada a relaciones de convivencia interna. En la medida en que esta Comisión, como ámbito de reflexión y de recepción de puntos de vista, pueda ser útil para sortear esa situación, como Presidente de la misma les digo que estamos a la orden y apenas nos llegue un planteo de la empresa, recibiremos a sus titulares para dialogar, tal como lo hemos hecho en la mañana de hoy con ustedes.

Por otro lado, quisiera señalar que sería bueno poder lograr un avance de este tipo en la medida en que a mi juicio Uruguay ha logrado buenos términos de acuerdo automotriz en la región, particularmente en la reunión de Florianópolis, con cuotas de exportación de 20.000 vehículos anuales a la Argentina y al Brasil. Lógicamente, esto no asegura que en esos países compren nuestros autos pero, de todos modos, el acuerdo existe. Eso depende de la marcha de la situación económica interna de ambos países. Por lo menos, Uruguay ha logrado asegurar un paraguas que es importante y ojalá todos estemos en condiciones de aprovecharlo.

Por último, en nombre de todos los integrantes de la Comisión les agradezco su presencia y el aporte de información que han realizado. Tomamos debida nota y estamos dispuestos a ofrecer este ámbito como lugar de reflexión para intentar superar los problemas que puedan existir como también lo está la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social.

Se levanta la sesión.

(Así se hace. Es la hora 12 y 02 minutos)